

МИХАЙЛЕНКО Л. А.

### ПОДГОТОВКА СЕМЕЙНЫХ ВРАЧЕЙ В УНИВЕРСИТЕТАХ США: РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

*В статье анализируются проблемы подготовки семейных врачей в университетах США, определены требования к их профессиональному развитию и структура их последипломного медицинского образования. Приводятся критерии и характеристика качества профессионализма семейных врачей. Определяются основные уровни медицинского последипломного образования для семейных врачей в США.*

*Ключевые слова: семейные врачи, профессиональное развитие, последипломное медицинское образование в США.*

МУКНАЙЛЕНКО Л.

### FAMILY PHYSICIANS TRAINING IN THE UNIVERSITIES OF USA: PROFESSIONAL DEVELOPMENT

*The paper analyzes family physicians training, the requirements for the professional development of family physicians and structure of postgraduate medical education in universities of the United States. There have been specified criteria and characteristics of professionalism of family physicians. The basic levels of medical postgraduate education for family physicians in the USA have been defined.*

*Key words: family physicians, professional development, postgraduate medical education in the United States.*

УДК 377.3

ПАЗЮРА Н.В.

м. Київ, Україна

## ІНТЕРАКТИВНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ В ЯПОНІЇ

*В статті висвітлено результати теоретичного аналізу проблеми використання у професійному навчанні працівників Японії інтерактивних педагогічних технологій. Автором виявлено основні особливості інноваційних технологій у навчанні виробничого персоналу.*

*Ключові слова: інтерактивні педагогічні технології, внутрішньофірмова підготовка, виробничий персонал.*

Умови сучасного світу праці вимагають неперервної професійної підготовки працівників всіх галузей народного господарства, і актуалізують питання пошуку ефективних шляхів навчання людини в період її економічної активності. Дослідники, які займалися питанням внутрішньофірмової підготовки персоналу компаній підкреслюють необхідність застосування особливих педагогічних технологій, які б допомагали працівникам адаптуватись та змінюватись відповідно до нового технологічного, соціального та економічного середовища (Р. Сміт, Дж. Нейсбітт, П. Абердін) [9, с. 330–331].

Питання особливостей застосування педагогічних технологій у внутрішньофірмовій підготовці персоналу представлені в роботах В. Марсік, Р.Шанк, А.Фано, К.Воткінс, А. Брукс, Дж. Норман, та інших авторів. Проаналізовані матеріали свідчать про підвищену увагу дослідників до планування навчальних програм внутрішньофірмової підготовки (Е.Дж. Бун 1985, П.Дж. Бойл 1981, Р.О. Брінкерхофф, С.Дж. Джілл 1994, М.Л. Брод, Дж. У. Ньюстром 1992, М.С. Ноулз 1980,

Т.Дж. Сорк, Дж.Г. Баскі 1986, Р.С. Каффарелла 1989), що значно відрізняється від планування педагогічних технологій академічних програм навчання (Серверо, А.Л. Вілсон 1994, Т.Дж. Сорк) [2, с. 9]. Але багато аспектів у дослідженні педагогічних технологій в корпоративній підготовці виробничого персоналу на підприємствах все ще залишається вивченими недостатньо.

Нашу увагу привертає досвід Японії у внутрішньофірмовій підготовці виробничого персоналу, яка вважається найбільш ефективною системою в світі для виховання висококваліфікованих працівників. Мета даної статті – дослідити інноваційні педагогічні технології, що використовуються у внутрішньофірмовій підготовці виробничого персоналу Японії, схарактеризувати найбільш ефективні, застосування яких являється основною умовою виховання висококваліфікованого персоналу.

За результатами проведеного аналізу праць Н.Діксон, Н. Фінкелштейн, Р. Шанк, Т.Берман ми можемо зробити висновок, що програми внутрішньофірмової підготовки спрямовуються на

вихованні навичок вирішення професійних проблем (або за визначенням К.Коїке, інтелектуальних навичок), як головному аспекту навчання. Необхідність використання інноваційних технологій було зумовлено потребою у забезпеченні персоналу компаній ефективними формами виробничого навчання, надбання працівниками навичок вирішення проблеми робочого місця, як «найбільш важливого аспекту практики професійної підготовки» (К. Берейтер). Такі педагогічні технології враховують знання і професійний досвід слухачів, «забезпечують кожного потенціалом адаптуватись до вимог компанії та ефективно вирішувати кожну проблему виробництва» (Дж Конті, Р. Фелленз) [4, с. 640–644]. Ми можемо говорити про вплив педагогічних технологій на формування професійних навичок персоналу, його готовності до вирішення проблем робочого місця.

За визначенням науковців педагогічні технології у внутрішньофірмовій підготовці – це прийоми або навички, які обираються для досягнення певної мети з покращення професійної діяльності працівника. Дослідження інтерактивних педагогічних технологій, які використовують для навчання на робочому місці на підприємствах Японії, дозволяє зробити висновок, що вони не застосовуються постійно, а обираються для виконання певного завдання, та змінюються відповідно до індивідуальних особливостей слухачів та цілей навчання [9, с. 325–327].

Вибір тієї або іншої педагогічної технології повинен проводитись з врахуванням психології людських взаємин, і залежить від умов навчання, та психологічних типів слухачів. У процесі навчання слухачі активно взаємодіють з метою спільного вирішення поставленого завдання [9, с. 325–327]. Необхідність ефективної підготовки різних типів вимагає застосування диверсифікованих педагогічних технологій для повної реалізації їх потенціалу, та оптимізації зусиль педагога. На думку Р. Спенсера, Т. Обаніон шляхом правильного використання навчальних технологій наставник може покращити ефективність праці кожного працівника в організації [9, с. 330–331].

Загальний принцип організації інтерактивного навчання працівників підприємства передбачає моделювання ситуацій з професійної практики, спільне розв'язання професійних проблем у навчальній групі на основі аналізу відповідної ситуації. Ми можемо зробити висновок, що всі технології базуються на основі діалогу, створенню атмосфери співдружності і взаємодії, та співпраці, як важливого елементу корпоративної культури японських підприємств.

Проведене дослідження дозволяє нам зробити висновок про те, що у практичному досвіді внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу на японських підприємствах використовують три моделі навчання: традиційно-дидактичну, проблемно-пошукову і фасилітовану. Але так як професійні програми здебільшого приділяють основну увагу вирішенню мультидисциплінарних та складних професійних проблем, то перевага надається проблемно-пошукової моделі, основною відмінністю якої є структурування та представлення проблеми для активізації проблемно-вирішувальної поведінки слухачів (М.Албаніс, С. Мітчелл) [4, с. 640–644].

За вивченими матеріалами ми можемо виділити найбільш ефективні методи інтерактивних технологій неформального навчання на робочому місці. У традиційно-дидактичній моделі це – демонстрація, опитування, у проблемно-пошуковій моделі – кейс-дослідження, цілеспрямований сценарій, проблемно-засноване навчання, навчання в дії; у фасилітованій моделі – інтерактивні технології (методи) навчання у співпраці (навчання більш досвідченими працівниками менш досвідчених – «Система братів та сестер»), крос-підготовка. Розглянемо більш детально зазначені технології.

Серед проблемно-пошукових технологій, які найбільш часто використовуються для неформальної підготовки виробничого персоналу на японських підприємствах *метод кейс-досліджень* передбачає етапи ідентифікації, аналізу, та нестандартного вирішення запропонованої проблеми. У. Фулмер, К.Харлінг, П.Уїлльям, А.Грехам, Дж. Морекрофт, П. Сенге, Дж. Стерман виділяють в ньому такі послідовні дії, як описання слухачами проблемної ситуації, з деталізацією фактів, перешкод, наданням зовнішньої інформації, представленням поглядів конфліктуючих сторін, діаграм, таблиць, схем, фінансової звітності, даних ринку. На наступному етапі шляхом обговорень базових фактів визначається тип проблеми, формулюються можливі рішення та проводиться їх оцінка. Таким чином з'являється найбільш адекватне вирішення проблеми, та проводиться обговорення шляхів його втілення [4, с. 640–644]. В результаті вивчення матеріалів з теми дослідження, ми дійшли висновку, що в японських компаніях метод *кейс-досліджень* використовується для підготовки виробничого персоналу з досвідом практичної діяльності. При цьому функція коучів виконується більш досвідченими колегами. Подібний досвід дозволяє працівникам виробництва підт-

римувати близькі зв'язки з супервізором робочого місця, та працівником цього місця, що необхідно для вдосконалення результатів спільної роботи [7].

У *цілеспрямованому методі* внутрішньофірмової підготовки (Р. Шанк, Дж. Колоднер) студенти виконують завдання у модельованій робочій ситуації для врегулювання проблеми. Моделювання починається з представлення кінцевої мети. Слухачі одержують мінімальну інформацію, обирають шляхи для її одержання та працюють для досягнення поставленої мети. Стратегія більш орієнтована на слухачів, які працюють незалежно або в невеликих групах, наставник відповідальний за надання технічної та процедурної допомоги під час роботи.

*Проблемно-заснований метод* у неформальному навчанні на підприємстві на думку дослідників М. Феррарі, У.Гелі, М. Фінкельштейн, Х. Барроуз, Х. Шмідт змушує студентів приймати участь у циклічному процесі осмислення проблеми, самостійно-спрямованому навчанні, формулюванні гіпотези та її випробуванні для вирішення проблеми. Точна причина проблеми не ясна і надається недостатня кількість інформації, причому завдання ускладнюється тим, що проблема не має єдиного правильного рішення. Така технологія передбачає послідовне виконання п'яти етапів: проблема представляється групі студентів і група намагається ідентифікувати загальну природу проблеми, можливе вирішення та її процедуру; проводиться аналіз причини, визначення ресурсів, та розподіл незалежних дослідних завдань серед слухачів; етап проведення незалежного дослідження; етап аналізу того, що було вивчено, формування нового розуміння проблеми, перегляду гіпотези щодо причин проблеми та її вирішення. Такий циклічний процес продовжується доти доки декілька рішень не будуть знайдені для представленої проблеми. В результаті використання цього методу працівники набувають знання та навички з визначення, розуміння та вирішення проблеми. Зазвичай метод використовується у групах середнього розміру, яким надається когнітивна, та процесуальна підтримка [4, с. 640–644].

Технологія *дієвого навчання* використовується у внутрішньофірмовій підготовці, та в корпоративних університетах Японії. Дана технологія (В. Марсік, К.Воткінс, А. Брукс, Н. Діксон) передбачає участь групи студентів у виборі реальної проблеми, професійної діяльності, її формулюванні та аналізі, розробці та втіленні рішення, розгляданні результати групових дій, та повто-

рному застосуванні дій. «Навчання в дії» було запропоноване у 40х рр. в Англії Р. Реванс, який вважав, що навчання повинне поєднувати процеси засвоєння знань, формування розуміння проблеми та проведення експериментів. В. Марсік зазначає, що доросла людина більш зацікавлена та мотивована у вивченні того, що має відношення до її діяльності (1987), і таким чином проблеми для вивчення мають бути пов'язані з робочим місцем. Автори Р. Стейк, Р. Ін, Я. Лінкольн та інші присвятили свої роботи дослідженню та подальшій розробці цієї педагогічної технології. Основою ідеї є те, що навчання становиться ефективним коли відбувається під час вирішення незнайомих проблем, таких, що зустрічаються вперше, та під час спілкування суб'єктів навчання між собою щодо проблеми. Крім того, навчання відбувається у вигляді співпраці у навчальних групах регулярно протягом довгого періоду під керівництвом коуча, протягом якого співучні привносять свій досвід у вирішенні проблеми, формування розуміння [8, с. 13–14].

Метод приділяє значну увагу знайденню джерела проблеми та його аналізу. Наприклад, причина проблеми була сформульована як технічна, а після проведення дослідження вона переформулюється як проблема у людських взаєминах. В результаті цієї педагогічної технології виявляються важки для ідентифікації деталі [4, с. 640–644], і цей аспект робить навчання в дії унікальною технологією, розвиваючи професійну інтуїцію та розуміння, креативність, пробивне мислення, здібність проводити експерименти. Також використовується для розвитку навичок роботи в команді, навичок лідера та трансформацій організаційної культури. Крім того, навчання в дії – одна з декількох стратегій, що можуть бути використані для стимуляції креативних змін в компанії. Багато досліджень проводиться з питання визначення ролі навчання як засобу адаптації до змін у середовищі, в якому працює персонал [8, с. 13–14]. Ця педагогічна технологія широко застосовується у підготовці працівників компанії «Тойота». За визнанням японських експертів знання та емоції також дуже важливі у змінах персональної поведінки, корпоративної культури, і як наслідок, діяльності компанії. Кінцеве завдання коуча представляється у досягненні хороших результатів роботи на робочому місці для команди і персонально для кожного студента. Хорошим результатом вважається присудження команді звання високо продуктивної, або надання можливості представити результати своєї роботи старшим мене-

джерам. Таким чином, подібний метод навчання спрямовується на закріплення поведінки «постійного вдосконалення», і таке закріплення являється невід'ємною складовою навчання на робочому місці [3].

Технології навчання у співпраці як методи взаємовигідної співпраці та взаємодопомоги являються популярними в японських компаніях тому, що вони відповідають духу колективізму, сприяють подальшому укріпленню корпоративної культури. Завдяки ефективному психолого-педагогічному впливу на працівників вони дозволяють за короткий період часу сформувати та розвинути необхідні професійні навички.

*Крос-підготовка*, як варіант навчання у співпраці передбачає виконання працівником (з досвідом роботи 4–5 років) ролі інструктора та забезпечення індивідуальної підготовки новачка. За такою формою топ менеджери проводять підготовку менеджерів відділень, а менеджери відділень – керівників секцій або нижче [1]. Така система в японських компаніях має назву «Система братів та сестер» або «Система старшого». Працівники, виконуючи функцію інструкторів одержують шанс удосконалити свої здібності під час навчання інших, поліпшити свою репутацію та встановити добрі взаємовідношення з колегами [7].

Широко вживаною формою навчання у співпраці є створення працівниками виробництва «Кола якості» [5, с. 11]. «Коло якості» складається з невеликих груп по 7–10 працівників, які працюють разом, регулярно зустрічаються для виявлення проблем і розробки шляхів для їх вирішення. Ці групи не тільки намагаються підвищити продуктивність компанії, вони активно розвивають міжгрупові стосунки, стосунки між працівниками, особливо з керівниками, що приводить до посилення довіри і турботи до вищих рівнів посад в організаційній структурі компанії [6, с. 10].

Успіх в таких групових формах навчання досягається завдяки самостійній роботі кожного члена та постійній взаємодії з іншими членами команди для вирішення проблеми. Успіх команди залежить від внеску кожного. Важливим, на нашу думку є те, що технології навчання у співпраці передбачають високий рівень спілкування працівника та його наставником, працівника та його колегами. Завдяки такому спілкуванню відбувається не тільки професійне, але і особистісне зростання, працівники навчаються ефективній співпраці, набувають комунікативні уміння.

Отже, аналіз приведених інтерактивних технологій внутрішньофірмової підготовки в ком-

паніях Японії дозволяє зробити висновок, що хоча вони передбачають активну участь слухачів у вирішенні проблеми, але існує різниця у структурі постановлення проблеми, стратегіях підготовки під час вирішення, що вимагає різних дій наставника. Значні відмінності у дизайні програм приводять до різних результатів у набутті проблемно-пошукових навичок. Важливим аспектом педагогічних технологій у внутрішньофірмовій підготовці є не тільки їх розробка, але і правильне втілення. Всі методи потребують більшу кількість часу ніж директивні форми інструктажу. Другим важливим питанням є фінансування, і якщо кейс-дослідження вважаються не дорогими, так як застосовується у великих групах, і не потребують спеціального обладнання, то три інші являються більш коштовними, так як проводяться в невеликих групах, а цілеспрямований метод передбачає ще додаткові витрати на комп'ютерну підтримку. Крім того, успіх таких програм залежить від фасилітаторських здібностей наставника, який повинен володіти досвідом у вихованні навичок рефлексії, групового спілкування, організації індивідуального та групового вирішення проблеми.

#### Література

1. Takashi Kawakita, Japanese In-House Job Training and Development / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, Vol. 35 — No. 04 April 1, 1996 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-04/06.htm>
2. Cheolil Lim. The Current Status and Future Prospects of Corporate e-Learning in Korea. Seoul National University of Korea International Review of Research in Open and Distance Learning Volume 8, Number 1. March — 2007 — 12 p.
3. Lawrence M. Miller. Action Learning: Key to Developing an Effective Continuous Improvement Culture. Training Within Industry. Follow these eight steps to better instill continuous improvement in individuals and teams. Industry Week Feb. 28, 2012. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.industryweek.com/education-training/action-learning-key-developing-effective-continuous-improvement-culture?page=1>
4. M.C. Lohman. A comparative analysis of problem-based approaches to professional development. / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001). V.1 — 2. Baton Rouge, LA, 2001. — P. 640 — 647.
5. Kaneko Motohisa. Higher education and employment: the changing relationship. Recent developments in continuing professional education. OESD/GD (92) 13. Country study: Japan. Organisation for economic cooperation and development, Paris. — 1992. — 59 p.
6. George Paul S. Theory Z School: beyond effectiveness. National middle school association, Columbus, OH. — 1983. — 113 p.
7. Shigemi Yahata, In-House Training and OJT / HUMAN RESOURCES MANAGEMENT, Vol. 33 — No. 05 May 1, 1994 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1994/vol33-05/06.htm>



8. Strengthening regional skills network through partnership in Asia and the Pacific. ILO/SKILLS — AP/Korea second technical meeting of the regional skills network partner organizations in Asia and the Pacific SIVAT, Incheon, Republic of Korea, 16—18 April 2008. International labor organization, Regional skills and employability programme in Asia and the Pacific (SKILLS — AP). Bangkok: ILO, 2008. — 45 p.

9. P. Willyard, G.J.Conti. Learning strategies: a key to training effectiveness. / (Ed. Aliaga O. A.) Academy of human resource development (AHRD) conference proceedings (Tulsa, Oklahoma, February 28 — March 4, 2001). V.1 — 2. Baton Rouge, LA, 2001. — P. 325 — 331.

ПАЗЮРА Н.В.

#### ИНТЕРАКТИВНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ ЯПОНИИ

*Статья представляет результаты теоретического анализа вопроса использования интерактивных педагогических технологий, которые используются в корпоративной подготовке персонала компаний Японии. Автор раскрывает основные особенности тех педагогических технологий, которые были признаны наиболее эффективными для развития навыков работы в команде.*

*Ключевые слова:* Корпоративная подготовка, инновационные педагогические технологии, модели обучения, непрерывная подготовка.

PAZYURA N.V.

#### INTERACTIVE LEARNING STRATEGIES IN PERSONNEL PROFESSIONAL TRAINING IN JAPAN

*The article presents the result of theoretical analysis of the issue of interactive leaning strategies, which are used in corporate training in Japan. The author reveals the main peculiarities of innovative learning strategies in labor force training that have proven most effective to be applied to team development. Much attention is paid to the importance of the both individual and work teams' development in effective continuous improvement.*

*Key words:* corporate training, labour force, innovative learning strategies, problem solving models, lifelong education.

УДК 378

ТЕРЕЩЕНКО А. О.

м. Чернігів, Україна

## ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ – АКТУАЛЬНА ПРОБЛЕМА ПЕДАГОГІЧНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ

*Автором висвітлено проблему формування культури педагогічної праці майбутніх учителів початкових класів у контексті сучасної педагогічної науки і практики. Наголошено на взаємозв'язку проблеми культури педагогічної праці з проблемами наукової організації праці суб'єктів педагогічної діяльності, особистісного й професійного розвитку педагога, якості підготовки педагогічного персоналу.*

*Ключові слова:* професійна культура вчителя, культура педагогічної праці, майбутній вчитель початкових класів.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку в Україні складається нова соціальна і культурна ситуація, що зумовлює нову соціокультурну реальність, яка передбачає соціокультурну трансформацію, модернізацію, організаційні зрушення тощо. У такій ситуації відбувається формування нової культурної реальності, що характеризується новими відносинами між людьми, особливою системою цінностей, норм і принципів, культурних потреб і засобів їх задоволення.

За таких умов вища освіта має спрямовуватися не лише на озброєння майбутніх учителів професійними вміннями й навичками, а ще й

сприяти соціалізації, що передбачає формування спеціалізованої культури або «високої» культури, яка твориться професіоналами (науковцями, педагогами) і сприяє функціонуванню повсякденної культури у формі «масової» (популярної) культури [1, с. 49; 3, с. 17]. Слід додати, що освіта є одним із факторів культурного розвитку особистості. У цьому контексті особливо важливого значення набуває розвиток культури педагогічної праці майбутніх учителів початкової школи.

**Аналіз сучасних досліджень.** Ґрунтовні наукові дослідження з проблем початкової школи, підготовки вчителя початкових класів здійсню-